

Zukunftsprojektion im Coaching

Dauer 30 bis 60 Min • Setting Gespräch, Raum oder online • Für Coaches

Diese Anleitung richtet sich an Coach-Kolleginnen und -Kollegen, die die Methode in der Klientenarbeit einsetzen wollen. Die Zukunftsprojektion macht die Folgen einer Entscheidung erlebbar, bevor sie getroffen ist. Der Klient versetzt sich in jede Option hinein, als wäre sie schon Realität, typischerweise zwei Jahre später, und beschreibt, was er sieht, fühlt und erlebt.

01 Wann einsetzen

- Bei Ambivalenz zwischen zwei Optionen, das ist die Kern-Anwendung
- Bei Wachstums-, Rollen- und Richtungsentscheidungen mit zwei Wegen
- Wenn eine reine Sachabwägung den Klienten nicht weiterbringt und die emotionale, langfristige Dimension fehlt
- In der Supervision bei der Abwägung von Fall-Strategien und deren Folgen

02 Was die Methode bringt

Der Nutzen für den Klienten in einem Satz: Sie macht zwei mögliche Zukünfte körperlich spürbar, statt sie nur abstrakt gegeneinander zu rechnen. Konkret:

- Folgen werden erlebbar, nicht nur gedacht. Der Klient durchlebt jede Option als bereits eingetretene Realität und spürt, was sie mit ihm macht, bevor er sie wählt.
- Licht und Schatten je Option. Weil bewusst beide Seiten jeder Zukunft benannt werden, fällt das Schöne der bevorzugten Variante weg.
- Entlastung vom Mythos der schmerzfreien Lösung. Wenn beide Zukünfte Licht UND Schatten haben, gibt es keine problemlose Option. Die Entscheidung wird zur Haltungsfrage statt zur Rechenaufgabe.
- Der Körper spricht mit. Welche Zukunft mit mehr Kraft und Lebendigkeit beschrieben wird, ist oft aufschlussreicher als die ausgesprochenen Argumente.

03 Der Ablauf

Setting und Material

30 bis 60 Minuten innerhalb einer Sitzung, je nach Tiefe der Szenarien. Mindestens zwei klar benannte Optionen A und B; bei mehr als zwei Optionen muss der Coach nicht vorab reduzieren, der Klient kann sich nacheinander in alle Optionen hineinversetzen. Papier oder geteiltes Whiteboard, um Licht und Schatten je Option festzuhalten. Halte Vor- und Nachteile je Option immer schriftlich fest, damit Ressourcen und Risiken nicht im Gespräch wieder verschwinden. Moderationskarten für die Systemlandkarte. Ruhe und Zeit für die Imagination; der Klient soll wirklich in die Szene eintauchen können.

01 Systemlandkarte der Ist-Situation legen

Vor der Projektion mit dem Klienten klären, wen und was die Veränderung überhaupt betrifft. Am besten als Systemlandkarte der aktuellen Situation, visuell mit Moderationskarten gelegt (gehört zur Zielklärung). Diese Ist-Landkarte ist der feste Vergleichsmaßstab: Jede Variante wird gegen DIESELBE Ist-Systemlandkarte gespielt. So bleibt die Vergleichsbasis gleich, kein Punkt wird vergessen, und der Klient betrachtet bei A nicht etwas ganz anderes als bei B.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Wer und was ist von dieser Entscheidung betroffen, wenn wir die heutige Situation anschauen?“

02 Den Einstieg wählen

Zwei Einstiege haben sich bewährt. Erstens über die größte Veränderung: Wenn mehrere Wege zur Wahl stehen, zuerst bestimmen, welcher den größten Umbruch bedeutet, und zuerst in genau diese Zukunft gehen. Dort steht am meisten auf dem Spiel, die Projektion wirkt am stärksten; die übrigen Optionen werden von dort aus verglichen. Zweitens aus einem Moment der Ruhe: den Klienten sich in zwei Jahren an einem Ort vorstellen lassen, an dem er wirklich abschaltet (Radfahren, Wandern, Gespräch mit einem guten Freund, Therme). Aus dieser entspannten Perspektive kommt die ehrliche, ganzheitliche Antwort statt der schnellen rationalen.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Stell dir vor, du bist in zwei Jahren an einem Ort, an dem du richtig abschaltetest. Wie blickst du von dort auf dein Leben?“

03 Option A in der Zukunft

Den Klienten in die erste Option hineinführen, nicht nur darüber sprechen lassen. Bewusst nach beiden Seiten fragen, nicht nur nach dem Schönen: „Was siehst du konkret vor dir? Was ist daran gut, was ist das Licht?“ sowie „Und was ist daran schwer, was fehlt dir, was ist der Schatten?“

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Stell dir vor, es ist zwei Jahre später und du hast dich für A entschieden. Wo bist du, was tust du, wie fühlt sich das an?“

04 Option B in der Zukunft

Dieselbe Reise in die zweite Option, mit derselben Sorgfalt und gegen dieselbe Ist-Landkarte. Wichtig: nicht nur die bevorzugte Option ausmalen. Auch die weniger geliebte Variante bekommt ihr volles Bild aus Licht und Schatten. Dazu: „Was ist daran gut? Und was ist daran schwer oder fehlt dir?“

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Es ist zwei Jahre später, du hast B gewählt. Was siehst du, was tust du, wie fühlt sich das an?“

05 Beide Zukünfte nebeneinanderlegen

Jetzt vergleichen, ehrlich und ohne vorschnelle Lösung. Ziel ist nicht die rechnerisch bessere, sondern die tragfähigere Zukunft. Die gesammelten Punkte aus Licht UND Schatten anschließend gemeinsam gewichten und priorisieren, wie bei einer guten Pro-Contra-Liste: nicht jeder Punkt wiegt gleich schwer. So entsteht aus der Fülle der Eindrücke ein klareres Bild.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Welche Zukunft fühlt sich tragfähiger an, wenn du beide ehrlich nebeneinanderlegst?“

06 Den tragbaren Schatten finden

Wenn beide Zukünfte Schatten haben, das ausdrücklich benennen. Genau hier liegt die Entlastung: Es gibt keine schmerzfreie Option, die Entscheidung wird zur Handlungsfrage. Die Leitfrage richtet den Blick nicht auf das beste Licht, sondern auf den erträglicheren Schatten.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Welchen Schatten kannst du eher tragen, und warum?“

Hinweis: Best Case, Worst Case, realistische Mitte

Wir verzerren je nach Vorerwartung: bei einer gewünschten Option zum besten Fall, bei einer befürchteten zum schlimmsten. Spiel deshalb je Variante bewusst drei Versionen durch, den besten Fall, den schlimmsten Fall und eine realistische Mitte. Die tragfähige Antwort liegt meist in der Mitte, nicht im selektiv hellen oder dunklen Extrem.

04 Fragenkatalog

Die folgenden Fragen sind Beispiele und lassen sich beliebig erweitern. Sie sind je Szenario in Licht und Schatten sortiert, für beide Optionen gleichermaßen. Auswahl je nach Situation, nicht stur abarbeiten. Vorab gilt: in beide Optionen führen, nicht nur in die bevorzugte, und je Variante zusätzlich besten Fall, schlimmsten Fall und realistische Mitte durchspielen.

Hineinführen und Vergleich

- Stell dir vor, es ist zwei Jahre später und du hast dich für A (bzw. B) entschieden. Wo bist du, was tust du, wie fühlt sich das an?
- Welche Zukunft fühlt sich tragfähiger an, wenn du beide ehrlich nebeneinanderlegst?
- Wenn beide Zukünfte Schatten haben: Welchen Schatten kannst du eher tragen, und warum?

Licht (Was ist gut? Was gewonnen?)

- Was ist daran gut? Was hast du gewonnen?
- Was kannst du jetzt, was vorher nicht ging?
- Wie fühlt sich ein ganz normaler Tag in dieser Zukunft an?
- Wie haben sich deine privaten Beziehungen (Familie, Freunde) entwickelt?
- Wie haben sich deine beruflichen Beziehungen entwickelt?
- Wie hat sich deine Arbeit oder die Struktur deines Unternehmens verändert?
- Wie steht es um deine Zeit, deine Kraft, deine Balance zwischen Arbeit und Leben?
- Worauf bist du stolz, wenn du zurückblickst?
- Was hat sich für die Menschen um dich herum verbessert?
- Was würdest du auf keinen Fall mehr hergeben wollen?
- Welche dieser positiven Aspekte siehst du vielleicht zu positiv, sind also eigentlich unrealistisch?

Schatten (Was ist schwer? Was kostet es?)

- Was ist schwer geworden? Was fehlt dir?
- Was hast du auf dem Weg verloren oder zurückgelassen?
- Wie fühlt sich ein schlechter Tag in dieser Zukunft an?
- Worunter haben deine privaten Beziehungen gelitten?
- Wie haben sich deine beruflichen Beziehungen belastet oder verschoben?
- Welche Last bringt die neue Aufgabe oder Struktur mit sich?
- Wofür hast du spürbar weniger Zeit oder Kraft als vorher?
- Was bereust du, wenn du ganz ehrlich bist?
- Welcher Preis war höher, als du erwartet hattest?
- Was müsstest du dauerhaft aushalten, damit dieser Weg trägt?
- Welche Schattenseiten gibt es, und wie kannst du ihnen begegnen?

05 Risiken und typische Fallen

01 Nur die bevorzugte Option wird ausgemalt

Symptom: Der Klient (oder der Coach) verweilt warm in der einen Zukunft und streift die andere nur. Dann bestätigt die Methode bloß eine schon gefällte Entscheidung. Beide Optionen mit gleicher Sorgfalt und gleicher Zeit durchgehen, beide bekommen Licht und Schatten.

02 Schatten werden ausgespart

Symptom: Pro Szenario kommt nur das Gute. Dann fehlt die Entlastung, die gerade aus dem Anerkennen des Schattens entsteht. Konsequenterweise nach beiden Seiten fragen: „Und was ist daran schwer?“ Erst wenn beide Zukünfte Schatten zeigen, wird die Entscheidung zur Handlungsfrage.

03 Projektion ersetzt die Sachanalyse

Symptom: Der Klient entscheidet allein nach dem Gefühl der Szene und übergeht harte Fakten. Die Projektion ergänzt die Sachanalyse um die emotionale und langfristige Dimension, sie ersetzt sie nicht. Beide Ebenen gehören zusammen.

04 Coach lenkt in die vermeintlich richtige Zukunft

Symptom: Der Coach hat früh eine Hypothese, welche Option besser ist, und färbt die Fragen entsprechend. Die Methode wirkt nur, wenn der Klient die Szenen selbst füllt. Coach beobachtet die Körpersprache (Welche Zukunft wird mit mehr Kraft und Lebendigkeit beschrieben?), wertet aber nicht.

05 Projektion bei emotionaler Verengung

Symptom: Der Klient ist akut angespannt oder im Tunnel und kann sich keine Zukunft offen vorstellen. Erst den Modus öffnen, dann projizieren. Wer den Standort noch gar nicht kennt, beginnt sinnvoll mit einer Standort-Skalierung.

06 In anderen Settings und Grenzen

In anderen Settings

- Supervision: bei der Abwägung von Fall-Strategien und deren Folgen.
- Seminar und Training: als Modul zu Entscheidungs- und Zukunftskompetenz.
- Wirtschaftsmediation: bedingt, um die Folgen einer Einigung gegenüber einer Nicht-Einigung erlebbar zu machen.

Grenzen

Die Zukunftsprojektion ist ein Reflexionsangebot, kein Orakel. Sie ersetzt keine Sachanalyse, sondern ergänzt sie um die emotionale und langfristige Dimension. Bei akuter emotionaler Verengung erst den Modus öffnen. Wer den eigenen Standort noch nicht kennt, beginnt sinnvoll mit einer Standort-Skalierung. Der Coach hält den Rahmen und führt in beide Zukünfte gleich sorgfältig, statt eine vorzuziehen.

Kontakt für Rückfragen oder kollegialen Austausch

Jan-Aiko Berends · Hermannssohn Consulting · info@hermannssohnconsulting.de · hermannssohnconsulting.de